

Jurnal Psikologi
Agustus 2012, Vol. 1, No. 2, hal 61-73

Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang

Feryana Dwi Rahayu
Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

Abstrak

Salah satu cara menumbuhkan komitmen adalah dengan implementasi budaya organisasi. Komitmen organisasi adalah kesediaan untuk mendedikasikan diri pada nilai dan tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola dan mengorganisasikan perusahaan.

Penelitian dilakukan dengan tujuan mengetahui secara empiris korelasi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala yang terdiri dari skala komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Penelitian ini dilakukan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar dengan jumlah populasi sebanyak 83 orang, dengan 48 perawat sebagai sampel penelitian dengan karakteristik perawat yang berusia 20-39 tahun, lama bekerja minimal 1 tahun dan berpendidikan terakhir DIII Keperawatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*.

Hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana mendapatkan $r_{xy} = 0,723$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sumbangan efektif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 52,2% dan faktor lain memberi pengaruh sebesar 47,8 %.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Pendahuluan

AFTA (Asia Free Trade Area) untuk wilayah ASEAN yang dimulai pada tahun 2003, ternyata memberikan dampak bagi perusahaan-perusahaan di wilayah Asia Tenggara, tidak terkecuali perusahaan-perusahaan Indonesia. Kompetisi yang harus dihadapi oleh perusahaan-perusahaan berskala nasional menyebabkan tenaga

kerja dari negara lain dapat secara bebas masuk ke Indonesia. Hal tersebut tentunya menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan domestik untuk dapat tetap bertahan dalam persaingan global ini.

Rumah sakit adalah organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam

proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penderita.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh rumah sakit agar mencapai keberhasilan adalah masalah antara sumber daya manusia dengan organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan–tuntutan baik dari organisasi maupun sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu masalah yang menonjol adalah sikap karyawan yang kurang menguntungkan bagi kemajuan organisasi. Rumah sakit sebagai institusi padat karya tidak terlepas dari berbagai persoalan.

Fenomena yang berkembang dalam dunia industri dan organisasi adalah para profesional cenderung lebih berkomitmen terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah–pindah kerja ke tempat lain (Fine–man dkk., 2005). Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara karyawan yang bekerja disatu perusahaan dengan karyawan yang bekerja di tempat lain,

walaupun mereka memiliki *job desk* yang sama. Beberapa orang yang terpengaruh pada akhirnya mengambil keputusan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain, tapi tidak sedikit pula yang memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaan terkait.

Komitmen seseorang pada organisasi atau perusahaan dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Mowday et al (dalam Winahyu, 2007, h. 135) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan

produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai organisasi, dukungan, dan gaya kepemimpinan). Bahkan faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya. (Luthans, 2007, h. 249). Komitmen karyawan dapat dikedepankan dengan organisasi merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kecocokan dengan nilai organisasi (Teresia dan Suyasa, 2008, h. 156).

Susanto (1997, h. 15) menyatakan banyak perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena hanya terpaku oleh kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang berbeda dari masing-masing individu, yang ditu-

angkan dalam bentuk penyatuan pandangan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan (Moeljono, 2005, h. 2). Budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi.

Sondang Siagian (2002, h. 187) berpendapat bahwa perilaku dan kebiasaan kerja setiap anggota, sudah dilakukan sejak berdirinya organisasi, yang terus dipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi. Salah satu faktor yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya ialah budayanya. Budaya organisasi karya-

wan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang tercermin dalam 7 nilai dan karakter dasar karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang yang membedakan Rumah Sakit ini dengan organisasi lainnya.

Pengaruh lingkungan yang tidak dapat dikontrol memaksa organisasi untuk mengupayakan memperbaiki faktor internal karena merupakan aspek yang dapat dikontrol oleh perusahaan. Hasil penelitian Yogi Kurniawan (2006, h. 119) tentang *Studi Implementasi Kualitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang* dengan menganalisa tingkat kesesuaian kepentingan dan tingkat pelaksanaan atau kinerja, menunjukkan bahwa beberapa unsur pelayanan yang diukur diantaranya adalah kecepatan pelayanan, kesopanan dan keramahan petugas, kewajaran biaya pelayanan serta kepastian jadwal waktu pelayanan, dalam pelaksanaannya dinilai rendah dan cenderung tidak sesuai dengan apa yang akan menjadi keinginan sehingga tidak memuaskan pasien dan pengguna jasa.

Berdasarkan data ketenagaan bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang akhir tahun 2008 juga didapati 3 perawat keluar dan 5 orang perawat berpindah divisi, ini menjadikan satu tolak ukur bagi rumah sakit terhadap komitmen perawat. Jika kondisi ini diabaikan terus-menerus maka tidak akan menutup kemungkinan tingkat *turnover* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang akan terus meningkat.

Bertitik tolak pada penelitian tersebut bahwa ketidakpuasan pengguna jasa layanan kesehatan dan pasien RSUD Dr. Syaiful Anwar Malang terhadap unsur-unsur pelayanan dan tingkat *turnover* tersebut menjadi indikator komitmen karyawan RSUD Dr. Syaiful Anwar Malang kurang maksimal. Walaupun RSUD Dr. Syaiful Anwar Malang telah memiliki budaya organisasi yang diwujudkan melalui nilai dan karakter dasar yang meliputi ramah, profesional, tanggap, inovatif, dipercaya, mengedepankan pelayanan serta komunikatif, namun belum sepenuhnya dihayati oleh semua

orang sebagai anggota organisasi. Karyawan belum mempunyai rasa ikut memiliki terhadap organisasi mereka.

Penelitian mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi belum pernah diadakan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang, sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti mengenai komitmen organisasi dikaitkan dengan budaya organisasi.

Metode Penelitian

Definisi Operasional

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama terhadap sistem

nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan dan dipelihara dalam waktu yang cukup lama, berfungsi sebagai sistem perekat, memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Subjek Penelitian dan Instrumen Penelitian

Subjek yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang dengan karakteristik subjek:

1. Pendidikan terakhir minimal sekolah perawat kesehatan atau DIII Keperawatan.
2. Masa kerja minimal 1 tahun.
3. Usia berkisar antara 20 – 39 tahun.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability Sampling*. Sedangkan sampel yang diambil dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan

dengan jalan memberikan kemungkinan yang sama bagi individu yang menjadi anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel penelitian.

Jumlah populasi penelitian sebanyak 125 orang dan responden yang digunakan sebagai subjek penelitian sebanyak 48 orang sedangkan 35 orang digunakan sebagai subjek uji coba dalam penelitian.

Komitmen organisasi diungkap dengan skala komitmen organisasi. Aspek komitmen diungkap melalui aspek yang dikemukakan Schultz dan Schultz (1993, h. 290).

Skala Budaya Organisasi disusun dengan aspek budaya organisasi yang diungkap Miller (1997, h. 274).

alat ukur yang terdiri dari dua buah skala, yaitu Skala Komitmen Organisasi dan Skala Budaya Organisasi. Uji coba skala dilakukan pada 35 perawat, yang berlangsung pada tanggal 26 Oktober 2009.

Hasil perhitungan daya beda aitem pada uji coba skala dalam penelitian ini, yaitu untuk uji coba skala komitmen organisasi perhitungan daya beda dilakukan sebanyak 2 kali putaran sedangkan uji coba skala budaya organisasi dilakukan sebanyak 4 kali putaran.

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang yang terletak di jalan J.A. Suprpto no.98 Malang, pada tanggal 2 November 2008.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Deskriptif Statistik Penelitian

Variabel	Mean	Std.Deviation	N
Budaya Organisasi	129,75	7,233	48
Komitmen Organisasi	88,4	6,378	48

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang yang terletak di jalan J.A Suprpto 98, Malang. Persiapan alat ukur dilakukan dengan menyusun

Peneliti memberikan 2 skala yang telah disusun kembali yaitu skala komitmen organisasi berjumlah 27 aitem dan skala budaya organisasi berjumlah 41 aitem, disertai instruksi

cara mengerjakan atau pengisian skala.

Populasi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang berjumlah 125 orang, dan jumlah subjek penelitian yang memenuhi kriteria penelitian adalah 48 perawat. Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang yang digunakan sebagai subjek penelitian memiliki kriteria, yaitu: telah menempuh pendidikan minimal DIII Keperawatan, masa kerja minimal 1 tahun dan memiliki usia antara 20-39 tahun.

variabel komitmen organisasi normal.

Hasil uji normalitas untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai K-SZ sebesar 0.915 dengan $p = 0,373$ ($p > 0,05$), menunjukkan sebaran variabel budaya organisasi normal.

Pengujian linieritas hubungan dilakukan dengan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) for Windows release 15.00.

Tabel 2. Koefisien Garis Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	5,741	11,674	0,723	0,492	0,625
Budaya organisasi	0,637	0,090		7,094	0,000

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogrov-Smirnov Test*, diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasi pada perawat mempunyai nilai K-SZ sebesar 0,988 dengan $p = 0,284$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa sebaran

Hasil uji linieritas budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat menunjukkan F linier sebesar 50,332 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti korelasi antara dua variabel tersebut bersifat linier.

Persamaan regresi pada hubungan kedua variabel adalah $Y = 5,741 + 0,637X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (Y) akan berubah sebesar 0,637 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel budaya organisasi (X). Koefisien determinasi variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,522. Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 52,2% terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pengkategorian komitmen organisasi diperoleh hasil 37 perawat berada pada kategorisasi tinggi dan 11 berada pada kategorisasi sangat tinggi. Sedangkan, untuk pengkategorian budaya organisasi diperoleh 25 perawat berada pada kategorisasi tinggi dan 22 berada pada kategorisasi sangat tinggi.

Nilai korelasi 0,723 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. Greenberg (dalam Teresia dan Suyana, 2008, h. 156) menyatakan bahwa komitmen kar-

yawan dapat dikembangkan dengan organisasi merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kecocokan dengan nilai organisasi, organisasi memberlakukan karyawan secara adil, memberi kepuasan bagi karyawan dan *job enrichment*. Sweeney dan Mc Franklin (dalam Teresia dan Suyana, 2008, h. 156) juga menyatakan bahwa organisasi perlu memperjelas dan mensosialisasikan nilai-nilai dasar, sikap maupun tujuan organisasi. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan mampu menginternalisasi nilai-nilai organisasi tersebut.

Hasil perhitungan untuk komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada kategori tinggi, artinya perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang memiliki komitmen yang tinggi. Kondisi ini menyatakan bahwa perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang telah mengalami fase komitmen selama masa yang lama, hal ini berarti proses timbulnya komitmen organisasi sudah dapat dilihat dari potensi untuk

membangun komitmen yang dimiliki calon karyawan. Komitmen timbul ketika seseorang mulai bekerja dan masa kerja yang lama mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasinya.

Sementara hasil pengujian hipotesis untuk budaya organisasi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang menunjukkan bahwa budaya organisasi pada kategori tinggi, artinya perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi yang ada. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang menyatakan sebanyak 37 orang memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi yang ada tergambar dalam beberapa aspek yaitu, tujuan, konsensus, kesatuan, prestasi, integritas, keunggulan, empirik dan keakraban.

Budaya organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang yang ada juga diwujudkan dalam ritus dan ritual yaitu tata cara berbuat dan berperilaku tertentu, yang menunjukkan dan memperkuat

sisi, nilai dibalik budaya tersebut. Tata cara (ritus) perilaku ini akan dipertahankan secara fanatik dan tidak boleh dilanggar. Ritus dan ritual dalam Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang ditunjukkan dengan salah satunya adalah kegiatan kebaktian pagi bagi karyawan beragama nasrani dalam rangka merealisasikan visi mereka untuk menjadi rumah sakit yang holistik termasuk didalamnya dalam kerohanian. Selain itu, ritus atau ritual untuk memutar lagu-lagu rohani di lorong-lorong rumah sakit menjadikan salah satu bentuk budaya Rumah Sakit ini yang tidak dimiliki rumah sakit lain.

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1998, h. 250) menyatakan pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara insentif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Kebulatan maksud semacam ini akan membina kohesi-

fitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan.

Berdasarkan data yang ada, perawat yang memiliki skor komitmen tinggi mereka juga memiliki persepsi budaya terhadap budaya organisasi yang ditunjukkan dengan skor yang tinggi pula. Sedangkan 1 responden yang memiliki skor komitmen sedang namun memiliki skor yang tinggi terhadap budaya organisasi. Hal ini menunjukkan ada faktor lain yang mempengaruhi komitmen yang dimiliki responden tersebut. Secara umum, dapat dikatakan usaha rumah sakit dalam mengimplementasikan budaya organisasi berhasil. Akan tetapi masih dibutuhkan usaha lain untuk menekan angka *turnover* yang ada, karena angka *turnover* yang ada akan meningkat jika diabaikan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan sumbangan efektif variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan melalui koefisien determinasi sebesar 0,522. Angka tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan sumbangan 52,2% terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan 47,8% dari komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur secara empirik pada penelitian ini, yaitu persepsi terhadap tunjangan, tuntutan tugas, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan tunjangan mempengaruhi tingkat komitmen karyawan. tunjangan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dessler juga mengungkapkan bahwa makin lama makin banyak perusahaan yang mengakui bahwa mereka membutuhkan sistem tunjangan untuk berhasil merekrut, mempertahankan karyawan yang baik dan mempertahankan produktivitas yang tinggi (Rostiana dan Nisfiannor, 2007, h. 9).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan atas hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa peneliti diterima.
2. Ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat. Semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi komitmen organisasi.
3. Berdasarkan data yang diperoleh responden menyatakan perawat memiliki persepsi yang tinggi terhadap budaya organisasi rumah sakit.
4. Berdasarkan data yang diperoleh responden memiliki komitmen yang tinggi.
5. Budaya Organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 55,2% terhadap Komitmen Organisasi.

Sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diukur secara empirik dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Azwar, Saifuddin. 1995. *Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. . 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A. and Greenberg J. 1990. *Behaviour in Organization Understanding the Human Side of Work*. Newyork : A Division Simon and Schuster. Inc.
- Fineman, S., Sims, D., and Gabriel, Y. 2005. *Organizing and Organizations Third Edition*. British: Sage Publication, Ltd.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 1995. *Behavior in Organizations 5th edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hadi,S. 2000. *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hodge, B.J., Anthony, W.P.,Gales, L.1996. *Organizational Theory 5th Edition*. America: Prentice Hall Inc.
- Ivancevich, J.M., Matteson, M.R. 2000. *Organizational Behaviour and Manajemen 6th Edition*. Newyork: Mc Graw Hill.
- Kottler and Haskett. 2006. *Budaya Korporat dan Kinerja*. Jakarta :

- SAGA. Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Martini, Y dan Rostiana. 2003. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Phronesis. Jakarta. 5 (9): 21-31.
- Menkes RI. Keputusan Menkes No 1280/Menkes/ SK/X/2002 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perawat.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith C.A. 1993. *Commitment to organizations and occupations : extension and test of a three component conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*. 78, 4, 538-551.
- Meyer, J.P., Becker, T.E., Vandenberghe C. 2004. *Employee commitment and motivation : a conceptual analysis and integrative model*. *Journal of Applied Psychology*. 89, 6, 991-1007
- Miller, L.M. 1992. *Manajemen Era Baru : Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Perusahaan Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Moeldjono, D. 2005. *Cultured ! Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Ndraha, T. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Reichers, A.E. 1986. Conflict and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 71, 508-514.
- Rifani, R. 2003. *Kontrak Psikologis dan Komitmen Karyawan Terhadap Perusahaan*. *Jurnal Kepemilikan dan Penelitian Psikologi Intelektual*. 1: 55-62.
- Robbins, S.P. 1993. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S.P. 1998. *Perilaku Organisasi*.
- Rostiana dan Nisfiannoor, 2007. *Persepsi Karyawan terhadap Pemberian Tunjangan dan Komitmen Organisasi*. Phronesis. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 9 (1) : 1-12.
- Schein, E.H. (1991) *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass, San Fransisco.
- Shultz, D.P., Shultz, S.E. 1993. *Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational 6th Edition*. Newyork : Mc Milan Publising.
- Siagian, A.P. 1998. *Manajemen Abad 21*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Steers, R.M. 1980. *Efektivitas Organisasi (terjemahan)*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : ALFA BETA.
- Sunarto. 2005. *Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : AMUS.
- Susanto, A. 1997. *Budaya Perusahaan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Tanajaya, Musa, Noegroho, S. 1995. *Perbedaan Faktor-faktor Ketertarikan Kerja Karyawan Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin*. *Jurnal Psikologi Indonesia Pusat*. Jakarta Ikatan Sarjana Psikologi Indonesia Pusat. 1: 8-16.
- Temaluru, J. 2001. *Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi*

dan Faktor -faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi. Depok: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.

Teresia & Suyasa. 2008. *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour pada*

Karyawan Call Center di PT. X. Phronesis. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. 10 (2) : 154 – 157.

Undang-Undang No.5 tahun 1973/ Badan Pemeriksa Keuangan/ Republik Indonesia tentang Resume Hasil Pemeriksaan.

Winarsunu, 2004. *Statistik.* Malang: UMM Malang